

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**BANCA MARCH**

CIF:A07004021

San Clemente

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Agosto 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

1 734

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

El plan de medidas de conciliación de la Entidad, accesible para todos los profesionales, no se limita a cumplir con la legislación vigente, sino que las complementa de forma voluntaria con otras iniciativas.

Las medidas de conciliación de Banca March se basan en una cultura sociolaboral y empresarial basada en la corresponsabilidad, la confianza, la flexibilidad y el respeto y compromiso mutuo.

Estas medidas de flexibilidad, tales como el teletrabajo, las excedencias o la reducción de jornada, han sido adoptadas por las filiales de Banca March.

Por ejemplo, Inversis apuesta por el teletrabajo, contando con una política específica que permite el teletrabajo dos días a la semana, y, además, cuenta con un horario especial al que se pueden acoger determinados colectivos, que permite adelantar la finalización de la jornada laboral, sin reducción del salario, ambas iniciativas persiguen la mejora de la conciliación de la vida familiar.

#### Flexibilidad

Banca March busca garantizar la optimización de las formas de trabajo de todos sus profesionales. En este sentido, se continúa trabajando para que el trabajo a distancia se practique de forma más organizada, con una serie de medidas para garantizar la desconexión digital y laboral.

La Entidad ofrece también medidas de flexibilidad y permisos, tanto en el día a día laboral

como en situaciones especiales.

#### Excedencias

Existe un permiso de interrupción de jornada por distintas causas, incluidas causas relacionadas con el embarazo y la lactancia, el cuidado de los hijos, la formación relacionada o no con el puesto de trabajo y las actividades solidarias.

Otra de las medidas incluidas en el plan de Banca March muy valoradas por los profesionales son los días adicionales de vacaciones, así como la posibilidad de acogerse a un mes de excedencia no retribuido cuando se cumplen 15, 20, 25, 30, 35 o 40 años trabajando en la Entidad.

El plan de conciliación contempla también excedencias para el cuidado de hijos y personas dependientes, la formación profesional, la realización de actividades solidarias, y excedencias voluntarias.

### **3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

### **4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Las diferentes encuestas internas y la valoración como Top Employer y Great Place To Work.

### **5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

### **6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Por cuarto año consecutivo, Banca March recibe la certificación Great Place to Work, uno de los reconocimientos más prestigiosos a nivel internacional, que avala el modelo de negocio basado en el liderazgo, solvencia, asesoramiento responsable, solidez reputacional, calidad del servicio, tecnología de asesoramiento y gestión de personas, con los profesionales mejor formados de la banca española.

Además, por tercer año consecutivo, Banca March continúa siendo el único banco español incorporado en el ranking de las Best Workplaces España y Best Workplaces Europa de GPTW. Rankings publicados por el instituto GPTW destacando las mejores empresas entre aquellas que han recibido la certificación.

La consultora independiente Top Employers Institute, ha certificado a Banca March como empresa TOP EMPLOYER 2023 por quinto año consecutivo, por la excelencia de sus políticas de gestión de personas y el compromiso demostrado por todos sus profesionales, situados en el centro de su modelo de negocio y sobre la base de una filosofía de crecimiento conjunto.

En 2023, Banca March aparece una vez más entre las 100 mejores empresas para trabajar que publica anualmente 'Actualidad Económica'. Situándose en esta ocasión en primera posición en el ranking.

### **7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia**

[www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

#### 8. En caso afirmativo, información adicional

No tenemos el sello citado pero sí una cultura de la conciliación

#### Medidas concretas de conciliación

##### ¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

##### En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Por ejemplo, Inversis apuesta por el teletrabajo, contando con una política específica que permite el teletrabajo dos días a la semana, y, además, cuenta con un horario especial al que se pueden acoger determinados colectivos, que permite adelantar la finalización de la jornada laboral, sin reducción del salario, ambas iniciativas persiguen la mejora de la conciliación de la vida familiar.

##### ¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?!
- 3. Formación Online

##### En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Facilitamos la conciliación para garantizar la optimización de las formas de trabajo de todos sus profesionales.

Se continúa trabajando para que el trabajo a distancia se practique de forma más organizada, con una serie de medidas para garantizar la desconexión digital y laboral.

La Entidad ofrece también medidas de flexibilidad y permisos, tanto en el día a día laboral como en situaciones especiales.

##### Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking,

gasolina?)

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

El modelo retributivo de Banca March se complementa con diversos beneficios sociales, entre los que caben destacar condiciones ventajosas en préstamos, anticipos y créditos al consumo;

ayudas para la formación de los profesionales;

premios y ayudas al estudio tanto para los profesionales como para sus familiares;

seguro médico colectivo y servicio médico corporativo;

ventajas en la compra o en la intermediación de activos adjudicados;

fondo de pensiones;

seguro de vida y accidentes y

ayuda alimentaria, entre otras ventajas.

Además, invierte significativamente en la formación de sus empleados, con el objetivo de contar con los gestores mejor preparados del sector, a los que ofrece un lugar donde realizar una carrera profesional, en un entorno en el que priman la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal.

Compromiso con la formación y el desarrollo que hace extensivo a los hijos de sus profesionales.

Subvenciona así los estudios obligatorios de los hijos y premia los mejores resultados académicos.

Inversis también dispone de beneficios similares, como jornadas de bienestar y salud para todos los profesionales, flexibilidad laboral y teletrabajo.

### **¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Gracias a su modelo de gestión de personas, centrado en la formación y la especialización,

Banca March ha consolidado su posición como una de las empresas líderes para trabajar y la principal cantera de gestores de banca privada y asesoramiento a empresas en el ámbito bancario español.

Este entorno propicia el crecimiento y desarrollo de sus profesionales, fundamentado en principios de meritocracia, colaboración en equipo, innovación y aprendizaje continuo.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Banca March asume el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo donde se trate a todos los profesionales con justicia y respeto.

Para ello, aplica un Plan de Igualdad y diferentes medidas de conciliación, que persiguen fomentar un entorno de trabajo igualitario y motivador y reflejan valores del Banco como la integridad y el compromiso con los profesionales.

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Medidas de Conciliación de Banca March impulsa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y avanza en las medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

Con el fin de que las acciones definidas en dicho Plan resulten efectivas, la Entidad ha constituido la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, de composición paritaria y en la que están presentes a partes iguales representantes del personal y de la dirección.

Todos los profesionales de Banca March pueden participar en los sistemas de rotación interna, que se basan en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, igualdad de trato y respeto.

Asimismo, la organización cuenta con el Plan de Sucesiones, que garantiza la disponibilidad de los profesionales más idóneos, debidamente preparados y en disposición de asumir nuevas responsabilidades, con independencia de su género. El mérito y el esfuerzo personal son los principales criterios para la selección y promoción de los profesionales.

Se prima el talento, las competencias individuales, el esfuerzo y el compromiso demostrado con la Entidad, independientemente de su género, raza u otras características personales.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Banca March cuenta con una ayuda especial para profesionales con discapacidad reconocida. Ayuda que se hace extensiva también para profesionales con hijos con discapacidad reconocida.

Estas ayudas se encuentran integradas en el Plan de Igualdad y se aprobaron para fomentar la conciliación, apoyar la igualdad de oportunidades y promover la inclusión y sensibilidad con las personas con discapacidad.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Pacto Mundial de Naciones Unidas, CEO por la diversidad...

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación

interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de

estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Se han realizado un total de 23 voluntariados en el Grupo en 2023.

Destacan iniciativas como el voluntariado formativo en educación financiera, el voluntariado medioambiental, como la reforestación de ecosistemas o la limpieza de playas y ríos, y el voluntariado social, como las carreras solidarias, la ayuda a Turquía y Siria o las colaboraciones con asociaciones que luchan contra enfermedades o que ayudan a colectivos en situación de vulnerabilidad.

Todas estas acciones se comunican a través del portal interno SOMOS, con el fin de que



toda la organización las conozca, participe y se fomente el orgullo de pertenencia.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

#### **KM Por el Planeta**

En 2023, Banca March llevó a cabo una iniciativa que no solo buscaba concienciar a la sociedad sobre el impacto del cambio climático, sino que también promovía la participación de individuos y empresas en una causa de alcance global. La esencia de esta iniciativa radicó en la invitación a personas y empresas a unirse en un esfuerzo colectivo para recorrer la asombrosa distancia de 40.000 kilómetros, el equivalente a dar una vuelta al mundo. Más allá de la mera práctica deportiva, cada kilómetro recorrido representó un acto simbólico de compromiso con la causa medioambiental y la lucha contra el cambio climático.

Además de los beneficios evidentes para la salud y el bienestar que conlleva la participación en actividades deportivas, esta iniciativa proporcionó una plataforma única para la difusión de información relevante sobre los efectos del cambio climático. Se organizaron eventos, charlas educativas y colaboraciones con expertos en sostenibilidad para enriquecer la experiencia de los participantes y fomentar un diálogo significativo sobre el impacto medioambiental.

#### **Recogida de plásticos**

Junto con Reforest, Banca March se ha unido este 2023 a la iniciativa 'World Cleanup Day?', con el objetivo de limpiar las playas de Mallorca y el río Jarama en Madrid. En esta iniciativa, han participado un total de 38 profesionales y acompañantes, 13 en la ciudad de Madrid y 25 en Palma.

#### **Cavallets de Mar Balears**

Esta iniciativa, que nació en 2021 junto con la Fundación Palma Aquarium, tiene como objetivo preservar la biodiversidad del Mediterráneo mediante la reproducción de dos especies de caballitos de mar, para su futura reintroducción en su hábitat natural.

Gracias a esta iniciativa, el pasado 20 de julio se realizó la primera suelta de caballitos de mar, introduciendo más de 220 caballitos de mar en el Mar Mediterráneo.

#### **Fundación Randstad**

Durante 2023 la Entidad ha realizado una serie de iniciativas en colaboración con la Fundación Randstad:

? Voluntariado de Reforestación: esta iniciativa tiene por objeto la restauración de los ecosistemas de tres localidades diferentes: Tenerife, Madrid y Barcelona. Se plantaron plántulas de una especie autóctona de cada zona, con la colaboración de personas con algún tipo de discapacidad intelectual.

En total, participaron 55 personas entre profesionales del banco y sus acompañantes.

? Taller de educación financiera: durante 2023 se realizó un taller dirigido a formar personas con discapacidad intelectual en el que se les enseñaron conceptos financieros, cómo usar diferentes herramientas como Bizum, y consejos para hacer un mejor uso y gestión de su dinero.

Esta iniciativa tuvo lugar en 3 localizaciones: Valencia, Triana y Bilbao, con una

participación de 7 voluntarios del banco.

? Conferencia de sensibilización con Gabriel Barroso: conferenciante que contó su experiencia vital tras un grave accidente que le dejó tetrapléjico. A esta iniciativa acudieron un total de 50 profesionales de Banca March.

#### Gran recogida de Alimentos 2023

Un año más, Banca March se ha apuntado a la recogida de alimentos promovida por la Fundación Banco de Alimentos de Madrid. La Entidad y sus profesionales pudieron participar a través de tres iniciativas diferentes:

? Recogida de alimentos en SS.CC. Madrid, en la que se han llevado productos no perecederos y se recogieron en la Oficina Central de Madrid.

? Operación Kilo (donaciones)

? Voluntariado para recoger los alimentos en varios supermercados de Madrid.

#### Decoración de Hospitales

A finales de 2023 tuvieron lugar diferentes talleres para decorar las salas de espera de personas en proceso de quimioterapia de hospitales para todas aquellas personas que necesitan recibir quimioterapia en hospitales de día de distintas ciudades de las Baleares. En esta iniciativa participaron un total de 83 profesionales del banco.

#### Reyes Magos de verdad

Otro año más, Banca March participa en esta iniciativa que consiste en hacer un regalo a una persona en situación de vulnerabilidad, niño o anciano, siguiendo una lista de deseos escrita con ellos mismos. En esta iniciativa han participado un total de 85 personas del banco.

#### Cestas de Navidad Solidarias

Banca March ha participado en la entrega de más de 181 lotes solidarios a Cáritas, tanto en la ciudad de Madrid como de la Palma.

#### Tu donas, Banca March Dona

Este año, a través de la iniciativa ?Tu donas, Banca March dona?, la Entidad ha colaborado con las siguientes asociaciones:

? Asociación Española Contra el Cancer

? Asociación Española de GRINPatías

? CRIS contra el cáncer

? Fundación Madrid contra la Esclerosis Múltiple (FEMM)

#### VIII Marcha contra el Cáncer

El pasado 29 de octubre tuvo lugar la VIII Marcha contra el Cáncer en Palma organizada por la AECC. Este año participaron 137 personas por parte del Banco entre profesionales y sus acompañantes.

Todo lo recaudado fue destinado a la investigación oncológica, y a la financiación de los programas y ayudas para pacientes y familiares.

### Día Internacional de los Voluntarios

El Día Internacional de los Voluntarios se celebra el 5 de diciembre de cada año y sirve para que los voluntarios y las organizaciones celebren sus logros, compartan sus valores y promuevan su labor.

En Banca March se suman a la celebración para reconocer y agradecer el trabajo de todos los voluntarios del Banco. Por su aportación a la sociedad, lograda por su participación en las distintas acciones y voluntariados programados.

### Donación de material informático Fundación ADELIAS

Banca March, demuestra su compromiso con la sociedad, en el ámbito de la formación, y contribuye a la disminución de la brecha salarial mediante el fomento de la economía circular y el segundo uso de su material informático obsoleto. En 2023, ha donado 300 ordenadores que han servido para paliar la brecha digital en 17 centros educativos de la Comunidad de Madrid. Por su parte, March AM también ha donado una variedad de material informático (pantallas, teclados, etc.).

El Grupo aborda estas acciones en colaboración con la Fundación Adelias, a través de su campaña ¿Ni un niño sin ordenador? que tiene como objetivo la reducción de la brecha digital y la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo. Estas acciones no son solo un testimonio de su compromiso con la sociedad, sino también con el medioambiente.

### Colaboraciones con ONG por parte de Inversis

Con motivo del lanzamiento del Christmas Navideño, desde Inversis se volvió a colaborar con Cruz Roja en su programa ¿Éxito Escolar?, para el que se donaron 5.000 €. El importe de esta donación ha sido destinado por la ONG para adquirir material tecnológico a niños con menos posibilidades, contribuyendo así a ayudar a reducir la brecha digital.

Adicionalmente se ha colaborado con la fundación Aladina durante el año 2023 con una aportación de 2.200€. y con proyectos enmarcados en la misión de Accem de defensa de los derechos fundamentales, la atención y el acompañamiento a las personas en situación y riesgo de exclusión social con especial atención a personas refugiadas y migrantes, víctimas de trata, personas sin hogar, menores y mayores, con una aportación de 1.500€.

Asimismo, los empleados de Inversis participaron en los siguientes eventos durante el 2023:

- ? Carrera por la mujer
- ? Corre por los ODS
- ? Carrera ponle Freno
- ? Carrera de media maratón
- ? Carrera benéfica Profuturo

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Se planifica a comienzos de ejercicio.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Voluntariado en educación financiera en el colegio Salesianos de Zaragoza con Juan Royo, agente financiero en Banca March en Zaragoza.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Fundación Randstad, AMIBIL (Calatayud), Junior Achievement España

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Puntualmente a solicitud de Juan Royo en Zaragoza. y planificadas estratégicamente desde Madrid

**COMPROMISO CON LOS ODS**

**¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R\\_8qfCKsJHqgwDE1P](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_8qfCKsJHqgwDE1P)

<https://www.culturarsc.com/pacto-mundial-reconoce-la-labor-de-banca-march/>  
Es Socia Prescriptora Plata por su difusión de las iniciativas ASG

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

A modo de ejemplo

ODS 14

Cavallets de Mar Balears

Esta iniciativa, que nació en 2021 junto con la Fundación Palma Aquarium, tiene como objetivo preservar la biodiversidad del Mediterráneo mediante la reproducción de dos especies de caballitos de mar, para su futura reintroducción en su hábitat natural.

Gracias a esta iniciativa, el 20 de julio de 2023 se realizó la primera suelta de caballitos de

mar, introduciendo más de 220 caballitos de mar en el Mar Mediterráneo.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Sonia Colino, directora de Sostenibilidad

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

Grupo Banca March realiza de manera bienal un exhaustivo análisis de materialidad con el propósito de identificar los temas financieros, económicos, sociales y ambientales de mayor relevancia tanto para sus grupos de interés como para su propio negocio.

La elaboración de este análisis de materialidad se traduce en la creación de una matriz de materialidad, que permite al Grupo discernir los aspectos positivos y negativos que requieren prioridad en su atención y gestión.

El objetivo fundamental de esta matriz es garantizar la coherencia y comparabilidad de la información no financiera presentada.

Adicionalmente, es crucial que las conclusiones derivadas de este análisis se encuentren alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del cual el Grupo forma parte como miembro comprometido. Este enfoque integral garantiza que el Grupo no solo identifique adecuadamente los temas prioritarios, sino también oriente sus acciones hacia un impacto positivo en la sostenibilidad a nivel global.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

El Grupo viene demostrando su férreo compromiso con la sostenibilidad a través del compromiso o adhesión a diferentes iniciativas relevantes en la materia:

Banca March y sus filiales son miembros activos del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ONU), comprometiéndose de esta manera con los ODS.

La adhesión también demuestra un compromiso interno transversal en toda la organización para generar un impacto positivo en sus actividades diarias.

Ser firmante del Pacto Mundial y la integración del negocio de Banca March con los ODS no solo responde a la urgente necesidad de abordar desafíos globales, sino que también se presenta como una oportunidad estratégica para la Entidad.

A través de este compromiso, Banca March busca desarrollar productos financieros que no solo sean económicamente viables, sino que también aborden de manera efectiva los desafíos mundiales en términos de desarrollo sostenible. Esto implica no solo ofrecer soluciones financieras rentables, sino también contribuir activamente al avance de los ODS en todas las áreas de su actividad.

Durante 2023, Banca March ha trabajado en el desarrollo de dos importantes iniciativas en materia de finanzas sostenibles.

Por un lado, ha abordado la elaboración de un Marco de Financiación Sostenible que establezca las pautas y criterios comunes para considerar una actividad como sostenible, basada en los mayores estándares de mercado y la regulación europea.

Adicionalmente, la elaboración un Marco de Inversión Sostenible para las diferentes unidades de producto de Banca March. De esta manera, Banca March no solo busca convertirse en un originador de financiación e inversión sostenible en el mercado español, sino que busca poder vincular cada operación con uno o varios ODS.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Tanto internamente, en el porta SOMOS, como externamente a través de notas de prensa, eventos, etc.  
<https://www.culturarsc.com/banca-march-primer-banco-que-clasifica-en-asg-sus-hipotecas/>